

ArbeidsRecht. Maandblad voor de praktijk, Werkterrein van de arbeidsrechtjurist uitgebreid met het maritieme arbeidsovereenkomstenrecht

[Klik hier om het document te openen in een browser venster](#)

Vindplaats:	ArbeidsRecht 2013/55	Bijgewerkt tot:	30-10-2013
Auteur:	Mevr. mr. C. Heerink-van Hattem en mevr. mr. dr. G.W. van der Voet ^[1]		

Werkterrein van de arbeidsrechtjurist uitgebreid met het maritieme arbeidsovereenkomstenrecht

Samenvatting

Onlangs is het werkterrein van de Nederlandse arbeidsrechtjurist (officieel) uitgebreid met het maritieme arbeidsovereenkomstenrecht. Op 20 augustus 2013 zijn de 'Bijzondere bepalingen met betrekking tot de zee-arbeidsovereenkomst' overgeheveld van het Wetboek van Koophandel – dus vanuit het handelsrecht – naar Boek 7 titel 10 BW. Tegelijkertijd is de regeling van de zee-arbeidsovereenkomst ingrijpend gewijzigd. Reden genoeg dus om dit nieuwe werkterrein eens kort te verkennen.

Inleiding

Op 20 augustus 2013 is een nieuwe afdeling aan titel 7.10 BW toegevoegd, te weten afdeling 7.10.12: 'Bijzondere bepalingen terzake van de zee-arbeidsovereenkomst' (artikelen 7:694-7:738 BW). Ter aanvulling daarop is tevens afdeling 7.10.12A toegevoegd 'De zeevarende in de zeevisserij' (artikelen 7:739-745 BW). Afdeling 7.10.12 vormt (samen met artikel 7:693 BW dat is toegevoegd aan afdeling 7.10.11) een implementatie van het op 23 februari 2006 te Genève door de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) aangenomen Maritiem Arbeidsverdrag^[2] en de daarop gebaseerde Richtlijn 2009/13/EG^[3]. In totaal zijn maar liefst 66 nieuwe artikelen aan titel 7.10 BW toegevoegd. In dit artikel worden kort de achtergrond, werkingssfeer en inhoud van deze nieuwe afdeling(en) geschetst.^[4]

Achtergronden van de zee-arbeidsovereenkomst

De zee-arbeidsovereenkomst is sinds 1838 geregeld in het Wetboek van Koophandel. Dit is ruim voor de invoering van het reguliere arbeidsovereenkomstenrecht in 1909. Dit is begrijpelijk wanneer men zich bedenkt dat het maritiem arbeidsrecht van oudsher behoorde tot het zeerecht en Nederland een lange geschiedenis kent als zeevarende natie.

De bepalingen in het Wetboek van Koophandel zijn in 1930 – bijna 100 jaar later – grondig gereviseerd. In de memorie van toelichting werd aangegeven dat de bepalingen in het Wetboek van Koophandel dienden te worden gezien als een *lex specialis* ten opzichte van het in 1909 ingevoerde reguliere arbeidsovereenkomstenrecht.^[5] Tegelijkertijd werd aangegeven dat de algemene regeling van de arbeidsovereenkomst ook van toepassing was op de zee-arbeidsovereenkomst, voor zover de bijzondere aard van de zee-arbeidsovereenkomst zich daar niet tegen verzette.

Op 20 augustus 2013 – inmiddels al weer 183 jaar later – is de regeling van de zee-arbeidsovereenkomst voor de tweede maal grondig herzien. De regeling is van het Wetboek van Koophandel verplaatst naar titel 7.10 BW, waardoor nog duidelijker tot uitdrukking komt dat de zee-arbeidsovereenkomst een *lex specialis* is ten opzichte van het gewone arbeidsovereenkomstenrecht. Daarmee is de regeling tevens officieel gaan behoren tot het domein van de arbeidsrechtjuristen. Tegelijkertijd is de regeling sterk gemoderniseerd en is, waar mogelijk, nog meer aansluiting gezocht bij het reguliere arbeidsovereenkomstenrecht (dit komt duidelijk tot uitdrukking in de

Aanleiding voor deze ingrijpende operatie was de Nederlandse ratificatie en implementatie van het Maritiem Arbeidsverdrag 2006 (MAV) en de daarop gebaseerde Europese Richtlijn (2009/13/EG).

Werkingsfeer

Nederlandse zeeschepen

Afdeling 7.10.12 (en afdeling 7.10.12A) is alleen van toepassing op zeeschepen die op grond van Nederlandse rechtsregels gerechtigd zijn de vlag van het Koninkrijk der Nederlanden te voeren (artikel 7:695 BW). Dit is een opmerkelijke inperking ten opzichte van de werkingssfeer van de oude regeling van het maritieme arbeidsovereenkomstenrecht in het Wetboek van Koophandel. Die regeling kon namelijk ook van toepassing zijn op de zee-arbeidsovereenkomst van de zeevarende die werkzaam was op een buitenlands gevlagd schip. Doorslaggevend was toen slechts de vraag of Nederlands recht op de zee-

arbeidsovereenkomst van toepassing was, hetgeen wordt bepaald aan de hand van de gewone IPR-regels.^[6] In de huidige situatie kan zich door deze opmerkelijke inperking de vreemde situatie voordoen, waarin weliswaar Nederlands recht van toepassing is, maar niet afdeling 7.10.12. Strikt genomen betekent dit, dat dan het gewone Nederlandse arbeidsovereenkomstenrecht van toepassing is op zee-arbeidsovereenkomst. Dit kan redelijkerwijs niet de bedoeling van de wetgever zijn geweest en wij zijn dan ook van mening dat deze inperking van de werkingssfeer is gebaseerd op een vergissing.

Zee-arbeidsovereenkomst

De werkingssfeer van afdeling 7.10.12 (en afdeling 7.10.12A) wordt voorts tevens bepaald door de betekenis van het begrip 'zee-arbeidsovereenkomst'. Artikel 7:694 lid 1 BW definieert dit begrip als volgt:

"De zee-arbeidsovereenkomst is de arbeidsovereenkomst, waaronder begrepen de uitzendovereenkomst, waarbij de zeevarende zich verbindt arbeid aan boord van een zeeschip te verrichten."

Dit is een verruiming ten opzichte van de werkingssfeer van de oude regeling. In de oude regeling was namelijk pas sprake van een zee-arbeidsovereenkomst indien deze was gesloten met de eigenaar van het schip (de reder), of met de rompbevrachter (artikel 396 lid 1 jo. 309 lid 2 WvK (oud)).^[7] Uitzendarbeid was tot voor kort officieel niet eens toegestaan in de zeescheepvaart (artikel 406 WvK (oud)). De wetgever heeft op dit punt aansluiting gezocht bij de reeds jarenlang bestaande praktijk, waarin zeevarenden op grote schaal worden ingehuurd via 'crewing agencies' (deze tekenden de zee-arbeidsovereenkomsten veelal 'for and on behalf of' de reder of rompbevrachter).^[8]

Om te voorkomen dat inleners door deze verruiming van de werkingssfeer zouden kunnen profiteren van de diensten van malafide uitzendbureaus en/of uitzendbureaus uit landen die het MAV niet hebben geratificeerd, is de (subsidiare) inlenersaansprakelijkheid ex artikel 7:693 BW in het leven geroepen. Uitzendkrachten van wie de werkgever na aansprakelijkstelling in gebreke blijft met de uitbetaling van loon- en/of vakantieaanspraken, kunnen de inlener daarvoor op grond van deze bepaling aansprakelijk stellen.

Zeevarende

De betekenis van het begrip 'zeevarende' is medebepalend voor de werkingssfeer van afdeling 7.10.12 (en 7.10.12A). Dit begrip, dat niet in de wet wordt gedefinieerd, wordt in de memorie van toelichting als volgt toegelicht:

"Een zeevarende op grond van het MAV is echter iemand die op een zeeschip werkzaamheden verricht, of dit nu in de hoedanigheid van werknemer of zelfstandige is. Ook de kapitein wordt onder het ruime begrip zeevarende geschaard."^[9]

Afdeling 7.10.12 is in principe alleen van toepassing op de zeevarende die werkzaam is op basis van een zee-arbeidsovereenkomst naar Nederlands recht. Sommige artikelen uit deze afdeling zijn echter ook van toepassing op de zeevarende die gedurende de reis werkzaamheden aan boord verricht in de hoedanigheid van:

- zeevarende met een zee-arbeidsovereenkomst naar buitenlands recht (artikel 7:736 lid 1 BW);
- zelfstandige (artikel 7:737 BW);
- walwerknemer met een gewone arbeidsovereenkomst^[10] (artikel 7:735 en 736 lid 2 BW).

Bij de walwerknemer en de zelfstandige gaat het dan met name om typisch maritieme rechten, waaronder het recht van repatriëring (zie hieronder). Het maakt daarbij niet uit of Nederlands, dan wel buitenlands recht van toepassing is op de arbeidsovereenkomst respectievelijk opdracht- of aannemingsovereenkomst.

Op de zeevarende met een zee-arbeidsovereenkomst naar buitenlands recht, is een groter deel van afdeling 7.10.12 BW van toepassing. Het betreft de rechten van de zeevarende die voortvloeien uit het MAV. De wetgever heeft daarmee een groot aantal voorrangsregels in het leven geroepen. Dit met het doel de bescherming van het MAV niet aan buitenlandse zeevarenden te onthouden.^[11]

Scheepsbeheer

Daar waar het MAV verplichtingen in het leven roept voor de ‘shipowner’, spreekt afdeling 7.10.12 tot slot over de ‘scheepsbeheerder’. Daarmee wordt bedoeld:

- de eigenaar van het schip (artikel 311 lid 1 en 2 WvK);
- de rompbevrachter (artikel 3 Wet nationaliteit zeeschepen in rompbevrachting);
- of de scheepsmanager (artikel 311 lid 3 WvK).^[12]

Van belang is dat het gaat om de natuurlijke of rechtspersoon die belast is met het beheer van het schip en die – als een van de onderdelen van de beheersvoering – zorg draagt voor het bemannen van het schip en hierover (vanuit Nederland) de dagelijkse leiding heeft. De scheepsbeheerder is, zoals wij hierboven uiteen hebben gezet, niet altijd de zeewerkgever. Dit kan immers ook een uitzendbureau zijn, of bijvoorbeeld de eigenaar van een restaurantketen aan boord van een veerboot, dan wel de eigenaar van een casino aan boord van een cruiseschip.

Vanwege de bijzondere verantwoordelijkheid die het MAV op de scheepsbeheerder legt als het gaat om de naleving van het verdrag, heeft de wetgever voor situaties waarin de scheepsbeheerder niet de zeewerkgever is (en evenmin de inlener, zodat een beroep op artikel 7:693 BW geen soelaas biedt), in artikel 7:738 BW een extra (subsidiäre) aansprakelijkheid ten aanzien van de scheepsbeheerder in het leven geroepen. Blijft de zeewerkgever – na in rechte onherroepelijk tot betaling veroordeeld te zijn – in gebreke met de uitbetaling van loon- en/of vakantieaanspraken, dan kan de zeevarende de scheepsbeheerder daartoe aanspreken.

Inhoud van de nieuwe afdeling

Algemene bepalingen

In de artikelen 7:694 tot en met 705 BW zijn algemene bepalingen met betrekking tot de zee-arbeidsovereenkomst opgenomen.

De zee-arbeidsovereenkomst moet schriftelijk worden aangegaan (artikel 7:697 BW). Indien de arbeidsovereenkomst niet schriftelijk is aangegaan, kan de zeevarende de zee-arbeidsovereenkomst vernietigen (artikel 7:696 lid 3 BW). Dit is een verbetering ten opzichte van de artikelen 376 en 398 WvK (oud) waarin een nietigheidssanctie was opgenomen. Die sanctie kon namelijk in het nadeel van de zeevarende uitwerken, aangezien hij zijn bescherming nu juist aan het bestaan van de zee-arbeidsovereenkomst ontleent.^[13]

Artikel 7:699 BW regelt uitvoerig wat in de zee-arbeidsovereenkomst moet worden opgenomen. Deze bepaling geldt ter aanvulling op het algemene artikel 7:655 BW (artikel 7:696 lid 1 BW). Opvallend is dat artikel 7:700 BW bepaalt dat een zeevarende niet kan worden beperkt ‘in zijn bevoegdheid om na het einde van de zee-arbeidsovereenkomst op zekere wijze werkzaam te zijn’. Er kan dus geen rechtsgeldig concurrentiebeding met

hem worden overeengekomen. Deze bepaling kwam ook al voor in artikel 403 WvK (oud). In de memorie van toelichting bij de nieuwe bepaling wordt niet duidelijk gemaakt waarom dit verbod is gehandhaafd. Vermoedelijk is dat omdat de Nederlandse zeescheepvaart een qua aantal werkgevers betrekkelijk kleine bedrijfstak is en er op voorhand geen zwaarwegend belang bij het sluiten van een concurrentiebeding met een zeevarende valt te bedenken. Om die reden achten wij het verdedigbaar dat er dan in ieder geval wel rechtsgeldig een geheimhoudingsbeding en antironselbeding met de zeevarende kunnen worden overeengekomen.

Opmerkenswaardig is verder met name dat de Kantonrechter Rotterdam in artikel 7:705 BW bij uitsluiting bevoegd wordt verklaard om kennis te nemen van geschillen inzake de zee-arbeidsovereenkomst of een daarop van toepassing zijnde collectieve arbeidsovereenkomst (zij het met uitzondering van ontbindingszaken; zie hieronder). Gelet op de mobiliteit van zeevarenden en de wens om kennis over maritieme arbeidsgeschillen binnen de rechterlijke macht te bundelen, is in overleg met de sociale partners en met instemming van de Raad voor de rechtspraak gekozen voor één relatief bevoegde rechter.^[14]

Vanwege de aanwezigheid van een grote zeehaven in Rotterdam is vervolgens gekozen voor de Kantonrechter Rotterdam.

Loon

In de artikelen 7:706 tot 7:716 BW zijn bepalingen opgenomen met betrekking tot het loon. Dit mag contant of giraal worden uitgekeerd (artikel 7:706 BW) en dient te worden voldaan op vooraf overeengekomen tijdstippen met dien verstande dat de voldoening in dat geval telkens uiterlijk na een maand plaatsheeft, of anders – indien niets is overeengekomen – in iedere haven die wordt aangedaan, mits zeven dagen zijn verlopen sedert de laatste uitbetaling (artikel 7:708 BW). Wordt het loon contant uitbetaald, dan dient dat te gebeuren in de munteenheid en volgens de wisselkoers die artikel 7:706 BW voorschrijft.

Bijzonder ten opzichte van de normale arbeidsovereenkomst is dat de zeevarende kan verzoeken om zijn loon geheel of gedeeltelijk over te maken aan een door hem aan te wijzen derde persoon (artikel 7:707 BW). Dit gebeurt in de praktijk regelmatig als zeevarenden (meestal buitenlandse zeevarenden) gedurende langere periodes op zee verblijven.

Eveneens opmerkelijk is dat een zeevarende die tijdelijk andere werkzaamheden verricht, recht heeft op het loon dat bij die werkzaamheden behoort, indien dit loon hoger is dan het loon dat voortvloeit uit zijn zee-arbeidsovereenkomst (artikel 7:710 BW).

Belangrijk om te signaleren is voorts dat een rechtsvordering uit hoofde van de artikelen 7:709 tot en met 7:712 BW – deze artikelen betreffen bijzondere vormen van loon, zoals een overwerkvergoeding, hulploon en sleeploon – reeds verjaart na verloop van zes maanden en niet pas na vijf jaar (artikel 7:713 BW).

Interessant is verder dat artikel 7:716 BW een species geeft van artikel 7:628 BW. Hierin is opgenomen dat geen loon verschuldigd is over de periode waarin de zeevarende zonder deugdelijke grond geen arbeid heeft verricht. Voor de zeewerkgever is dit een verbetering ten opzichte van de oude regeling (artikelen 391 en 450b WvK (oud)), waarin nog stond dat de zeewerkgever het loon ook diende door te betalen als de zeevarende geen arbeid verrichtte (artikelen 391 en 450b WvK (oud)).

Tot slot zij erop gewezen dat er ten aanzien van het loon van de zeevarende in de zeevisserij extra bepalingen zijn opgenomen in de artikelen 7:739 tot en met 7:745 BW (afdeling 7.10.12a BW).^[15]

Vakantie

In artikel 7:717 BW is de vakantiedagenregeling opgenomen. Ook hieruit blijkt het speciale karakter van de zee-arbeidsovereenkomst. Aan de zeevarende worden namelijk 30 in plaats van 20 wettelijke vakantiedagen toegekend. Dit was in de oude regeling ook al zo (artikel 414 WvK (oud)) en thans vloeit dit tevens voort uit het MAV. De zeevarende mag deze vakantiedagen aaneengesloten opnemen.

In afwijking van artikel 7:642 BW bepaalt artikel 7:717 lid 8 BW voorts (net als in artikel 414 lid 5 WvK (oud)) dat een rechtsvordering tot toekenning van vakantie verjaart door verloop van drie jaar in plaats van vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. Niet duidelijk is waarom op dit punt niet gewoon is aangesloten bij de reguliere verjaringstermijn. Aangezien de korte vervalltermijn uit artikel 7:640a BW niet van toepassing wordt uitgesloten, is deze op grond van de schakelbepaling in artikel 7:696 lid 1 BW

naar onze mening wel van toepassing. Wel is het zo dat artikel 7:640a BW letterlijk verwijst naar de vakantiedagen bedoeld in artikel 7:634 BW, maar daarmee heeft de wetgever slechts willen verwijzen naar de wettelijke vakantiedagen van de werknemer.

Arbeidsongeschiktheid en overlijden

De rechtspositie van de arbeidsongeschikte zeevarende is geregeld in de artikelen 7:734 tot en met 734m BW. De wet maakt onderscheid tussen de zeevarende die verzekerd is ingevolge de Nederlandse Ziektewet of de ziektewet van een andere EU-lidstaat (hierna aangeduid als 'de EU-zeevarende') enerzijds en de zeevarende die niet krachtens een van deze wetten verzekerd is (hierna aangeduid als 'de niet-EU-zeevarende') anderzijds. Beide categorieën zeevarenden hebben recht op doorbetaling van het volle loon indien zij ziek zijn aan boord van het schip of zijn achtergelaten in een ander land dan waar zij hun woonplaats of gewone verblijfplaats hebben (artikel 7:734 BW). In dat laatste geval duurt het recht op doorbetaling van het volledige salaris maximaal 12 weken en eindigt het zoveel eerder als de zeevarende passende arbeid verkrijgt, dan wel terugkeert of had kunnen terugkeren naar zijn woonplaats of gewone verblijfplaats (artikel 7:734b respectievelijk 7:734d BW). Vanaf dat moment heeft de EU-zeevarende recht op 70% van het loon gedurende de resterende termijn van (maximaal) 104 weken (ex artikel 7:629 lid 1 BW) en heeft de niet-EU-zeevarende recht op 80% van zijn loon gedurende 52 weken. Nadien heeft de niet-EU-zeevarende die arbeidsongeschikt is geworden ten gevolge van een ongeval of beroepsziekte nog recht op een uitkering ter hoogte van 70% van het loon voor de duur van maximaal drie jaar (artikel 7:734f BW). Deze regeling beoogt te verzekeren dat de niet-EU-zeevarende – die, omdat hij buiten zijn woonland werkzaam is, in dat land mogelijk in geval van arbeidsongeschiktheid niet kan terugvallen op sociaal vangnet – in ieder geval gedurende zekere tijd van een uitkering zal ontvangen.

De nieuwe afdeling treft voor de niet-EU-zeevarende overigens ook een bijzondere (afwijkende) regeling voor de situatie waarin de zeevarende overlijdt (artikel 7:734h BW). Deze regeling gaat een stuk verder dan artikel 7:674 BW.

Aansprakelijkheid voor schade

Anders dan onder het oude recht wordt artikel 7:658 BW onder het huidige recht, blijkens artikel 7:696 lid BW, niet langer van toepassing uitgesloten. De zeevarende hoeft zich voor het verhalen van zijn in de uitoefening van de werkzaamheden geleden schade, dus niet langer op artikel 6:162 BW te beroepen, hetgeen als een verbetering is te beschouwen.^[16]

Interessant is voorts dat de nieuwe regeling een aantal extra aansprakelijkheden van de zeewerkgever jegens de zeevarende regelt. Het betreft dan bijvoorbeeld de artikelen 7:719, 720 en 734e BW met betrekking tot schade wegens schipbreuk en schade wegens een ongeval of beroepsziekte. Deze artikelen vormen een aanvulling op artikel 7:658 BW. De wetgever heeft de aanspraken van de zeevarende jegens zijn zeewerkgever heel specifiek vastgelegd in het Besluit aanspraken zeevarenden, arbeidsbemiddeling en terbeschikkingstelling van arbeidskrachten in de zeevaart.^[17] In dit besluit wordt niet alleen een waarde toegekend aan de materiële bezittingen van de zeevarende (zoals een uitkering wegens het verlies van de gehele uitrusting), maar wordt bijvoorbeeld ook aangegeven welke beroepsziekten worden vermoed verband te houden met de zee-arbeidsovereenkomst.

Repatriëring

Repatriëring is een typisch maritiem recht. Het houdt in dat de zeevarende recht heeft op snel en geschikt transport naar (a) de plaats waar de zee-arbeidsovereenkomst is aangegaan; (b) het land waar de zeevarende woont; of (c) een plaats die in de zee-arbeidsovereenkomst of een daarop van toepassing zijnde collectieve arbeidsovereenkomst is bepaald (artikel 7:718 lid 3 BW). Het transport dient geheel op kosten van de zeewerkgever te geschieden (artikel 7:718 lid 2 BW). Het recht op repatriëring bestaat voorts in een aantal zeer specifiek in de wet opgenomen gevallen (artikel 7:718 lid 1 BW). Indien de werkgever de verplichting tot repatriëring niet nakomt, is de scheepsbeheerder daarvoor aansprakelijk (artikel 7:718 lid 6 BW). Komt de scheepsbeheerder deze verplichting ook niet na, dan is op grond van norm A2.5 lid 5 van het MAV de

vlaggenstaat gehouden zorg te dragen voor de repatriëring (denk bijvoorbeeld aan de situatie van 'abandonment' van de bemanning door de scheepsbeheerder en de zeewerkgever ingeval het schip door een schuldeiser van de scheepseigenaar aan de ketting is gelegd).

Einde van de zee-arbeidsovereenkomst

De zee-arbeidsovereenkomst kan net als de normale arbeidsovereenkomst worden aangegaan voor bepaalde dan wel onbepaalde tijd (artikel 7:699 lid 12 BW) en eindigt eveneens van rechtswege, door opzegging of door ontbinding. Toch zijn er wel bijzonderheden te noemen.

Zo eindigt de zee-arbeidsovereenkomst niet voordat het schip een haven aandoet. Een voor bepaalde tijd aangegane zee-arbeidsovereenkomst (waartoe ook de zee-arbeidsovereenkomst voor de duur van de reis valt) eindigt bijvoorbeeld van rechtswege door het verstrijken van de duur waarvoor deze is aangegaan, maar niet eerder dan bij aankomst in een haven (artikelen 7:722 en 723 BW). Is de zee-arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangegaan, dan kan deze door beide partijen worden opgezegd met inachtneming van de geldende opzegtermijn – of, in geval van een ontslag op staande voet, zonder inachtneming van een opzegtermijn – maar niet eerder dan tegen de eerste dag waarop het schip een haven aandoet (artikelen 7:724 en 727 BW).

Achterliggende reden is vermoedelijk dat de wetgever het onwenselijk heeft geacht dat de zeevarende zonder arbeidsovereenkomst aan boord van het schip komt te zitten, omdat hij op dat moment niet op andere wijze in zijn levensonderhoud kan voorzien. Bovendien wordt door het ontslag mogelijk niet meer voldaan aan de minimumbemanningssomvang. Vanuit die ratio beredeneerd, menen wij dat deze bepalingen zo moeten worden uitgelegd dat, in de situatie waarin sprake is van zeeschepen die maanden of zelfs jarenlang geen haven aandoen (denk bijvoorbeeld aan schepen die een infrastructuur op de zeebodem leggen) en waarbij de bemanning door middel van een helikopter (of hulpschip) aan en van boord wordt gebracht respectievelijk gehaald, de arbeidsovereenkomst met een van deze zeevarenden niet eerder van rechtswege tot een einde komt c.q. mag worden opgezegd dan tegen de eerste dag waarop deze zeevarende kan worden gewisseld en aan land kan worden gezet.

Typisch is ook dat aan de zeevarende geen proeftijdontslag mag worden gegeven tijdens de dienst aan boord (artikel 7:721 jo. 702 BW). Deze bepaling kent vermoedelijk eenzelfde achtergrond. Wij achten het verdedigbaar, dat mocht de proeftijd na afloop van de dienst aan boord al zijn geëindigd, de zeevarende in redelijkheid geen beroep mag doen op het verstrijken van de proeftijd als de zeewerkgever hem direct aansluitend proeftijdontslag geeft.^[18]

Een ander kenmerkend maritiem aspect aan het ontslagrecht van de zeevarende, is de voor beide partijen geldende, korte opzegtermijn van maar zeven dagen (artikel 7:724 BW). Deze opzegtermijn vloeit voort uit het MAV en vormt voor de zeevarende een verbetering ten opzichte van de opzegtermijn uit artikel 434 WvK (oud) die maar 24 uur (!) bedroeg. Overigens kan in de zee-arbeidsovereenkomst of in de daarop van toepassing zijnde cao uiteraard een langere opzegtermijn zijn opgenomen.

Artikel 7:728 BW bepaalt tot slot dat, in afwijking van het hiervoor genoemde artikel 7:705 BW, een ontbindingsverzoek mede gedaan kan worden aan de kantonrechter die normaliter bevoegd is ex artikel 7:685 lid 3 BW.

Conclusie

Wij concluderen dat afdeling 7.10.12 heeft geleid tot de nodige modernisering van het maritieme

arbeidsovereenkomstenrecht en tot meer harmonisering met het reguliere arbeidsovereenkomstenrecht.^[19]

Belangrijk is voorts dat de werkingssfeer van de regeling aanzienlijk is uitgebreid (o.a. door de ruime uitleg die wordt gegeven aan de begrippen 'zeevarende' en 'zeewerkgever'). Door de grote hoeveelheid voorrangregels die afdeling 7.10.12 in het leven roept, draagt de nieuwe regeling met name bij aan de versterking van de rechtspositie van buitenlandse zeevarenden. Al met al vormt de nieuwe afdeling een omvangrijke en interessante uitbreiding van het werkterrein van (met name de Rotterdamse) arbeidsrechtjurist.

Voetnoten

- [1] Mevr. mr. C. Heerink-van Hattem is als arbeidsrechtadvocaat werkzaam bij Rotterdam Legal B.V. Mevr. mr. dr. G.W. van der Voet is werkzaam als arbeidsrechtadvocaat bij AKD en als universitair docent verbonden aan de Sectie Arbeidsrecht van de Erasmus School of Law (ESL).
- [2] *Trb.* 2007, 93.
- [3] PbEU 20 mei 2009, L124/30.
- [4] In dit artikel wordt slechts ingegaan op de wijzigingen van het Nederlandse arbeidsrecht ten aanzien van zeevarenden in Boek 7 BW. Zie voor de overige wijzigingen o.a. J. van Drongelen en A.D.M. van Rijs, *Implementatie van het Maritiem Arbeidsverdrag in de Nederlandse wetgeving – Parlementaire geschiedenis*, Zutphen: Paris 2011; J. van Drongelen en A.D.M. van Rijs, 'Implementatie van het Maritiem Arbeidsverdrag 2006', *TRA* 2011/69, afl. 8/9, p. 16 e.v.; G.W. van der Voet, V.G.G. Bergwerf en E.F.V. Boot, 'Het nieuwe maritieme arbeidsovereenkomstenrecht: een aantal zeevarenden lijkt 'buiten de boot te vallen'', *Tap* 2011, p. 281 e.v. en G.W. van der Voet, V.G.G. Bergwerf en E.F.V. Boot, 'De zeevarende', in: A.R. Houweling en G.W. van der Voet (red.), *Bijzondere arbeidsverhoudingen*, Den Haag: BJu 2010, p. 311 e.v. Zie voor informatie over aanvullende belangrijke maritieme regelingen zoals Standard of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers (STCW), Marine Pollution (MARPOL) en Safety of life at sea (SOLAS) o.a. A. Charbonneau, G. Proutiere-Maulion en P. Chaumette, 'De Maritieme Arbeidsconventie van de IAO van 2006 en Conventie nr. 188 over de arbeid in de visserij', *ArA* 2009/2, p. 22 e.v.
- [5] Kamerstukken II 1928-1929, 190, nr. 3, p. 12.
- [6] Zie voor de toepassing van die IPR-regels op de zee-arbeidsovereenkomst: G.W. van der Voet, V.G.G. Bergwerf en E.F.V. Boot, 'Het nieuwe maritieme arbeidsovereenkomstenrecht: een aantal zeevarenden lijkt 'buiten de boot te vallen'', *Tap* 2011, p. 315-320.
- [7] Zie voor de begrippen reder en rompbevrachter: art. 8:10 BW respectievelijk art. 8:530 en 990 BW.
- [8] Kamerstukken II 2010-2011, 32 534, nr. 3, p. 17, 20 en 45.
- [9] Op grond van art. 7:694 lid 2 BW zal een aantal categorieën zeevarenden van deze definitie kunnen worden uitgesloten (zie *Kamerstukken II* 2010-2011, 32 534, nr. 3, p. 10).
- [10] De 'walwerknemer' is iemand die gewoonlijk aan wal werkt en slechts incidenteel werkzaamheden aan boord van een zeeschip verricht.
- [11] *Kamerstukken II* 2010-2011, 32 534, nr. 3, p. 63. Deze zeevarenden kunnen zich desgewenst tot de Nederlandse rechter wenden om hun rechten af te dwingen (art. 6a Rv).
- [12] *Kamerstukken II* 2010-2011, 32 534, nr. 3, p. 8, 9 en 17.
- [13] Zie Hof 's-Gravenhage 17 augustus 2010, ECLI:NL:GHSGR:2010:BR0475. Zie eerder: Ktr. Groningen 20 november 2002, *S&S* 2003/88.
- [14] *Kamerstukken II* 2010-2011, 32 534, nr. 3, p. 50.
- [15] Zie over de loonaanspraken van de zeevarende voorts: J. van Drongelen en A.D.M. van Rijs, 'De zeevarende en de hoogte van zijn loon', *Tijdschrift Vervoer & Recht* 2012-4, p. 95 e.v.
- [16] In de rechtspraak werd art. 7:658 BW tot nu toe via de band van art. 6:162 BW toegepast, aangezien de Hoge Raad het ongerechtvaardigd achtte dat de zeevarende op dit punt minder bescherming zou genieten, dan de gewone werknemer. Zie: HR 9 mei 2003, *JAR* 2003/146 (*El Hachoui/Hester*) en HR 12 april 2002, *JAR* 2002/102 (*Heijboer/De Branding*).
- [17] Besluit van 27 augustus 2012, *Stb.* 2012, 397.
- [18] Vgl. HR 27 oktober 1995, *JAR* 1995/254 (*De Haan/De Box Fashion*).
- [19] De vraag of voldoende harmonisering heeft plaatsgevonden en of een status aparte voor de zeevarende nog wel van deze tijd is, is in deze bijdrage buiten beschouwing gebleven. Daarnaast wordt momenteel (een dissertatie-)onderzoek verricht aan de ESL onder leiding van mevr. mr. dr. G.W. van der Voet.